

Ar2



Vai al contenuto multimediale

Giovanni Catalisano

**Sicurezza sul lavoro, *mobbing*
e responsabilità del datore di lavoro**





Aracne editrice

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

Copyright © MMXVIII
Giacchino Onorati editore S.r.l. – unipersonale

www.giacchinoonoratieditore.it
info@giacchinoonoratieditore.it

via Vittorio Veneto, 20
00020 Canterano (RM)
(06) 45551463

ISBN 978-88-255-1224-3

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: marzo 2018

Al Prof. Avv. Mario Alberto Capparelli

Tu es Petrus et super hanc petram aedificabo Ecclesiam meam
et portae inferi non praevalebunt adversum eam
(Mt 16,18)

Indice

II *Premessa*

13 **Capitolo I**

La disciplina dell'art. 2087 c.c.

1.1. Premessa, 13 – 1.2. La previsione di cui all'art. 2087 c.c., 15 – 1.3. L'efficacia temporale e spaziale della normativa di protezione, 18 – 1.4. Il dovere di sicurezza: soggetti attivi e beneficiari, 20 – 1.5. Il p.o.s. ed il p.s.c., 31 – 1.6. Il Dirigente, 35 – 1.7. Il preposto, 37 – 1.8. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, 40 – 1.9. Il medico competente, 41 – 1.10. Il dovere di sicurezza: il precetto, 44 – 1.11. Il nesso di causalità, 49 – 1.12. La delega di funzioni, 68 – 1.13. Il comportamento anormale del lavoratore, 75 – 1.14. La responsabilità del datore di lavoro: l'elemento soggettivo, 76.

79 **Capitolo II**

Il mobbing

2.1. Premessa: il *mobbing* come illecito di scopo, 79 – 2.2. Il soggetto attivo del *mobbing*, 86 – 2.3. Il soggetto attivo del *mobbing*: la pubblica amministrazione, 89 – 2.4. Il soggetto passivo del *mobbing*, 91 – 2.5. Il contesto del *mobbing*: primario e secondario, 91 – 2.6. Gli elementi costitutivi del *mobbing*, 93 – 2.7. *Straining*, *burnout* e *bossing*, 96 – 2.8. La responsabilità del datore di lavoro, 100 – 2.9. Il risarcimento danni, 102.

123 **Capitolo III**

Il Difensore dei diritti dei lavoratori — D.d.l.

3.1. Le misure di contrasto del *mobbing*, 123 – 3.2. Lo statuto personale del Difensore dei diritti dei lavoratori, 125 – 3.3. L'istituzione del Difensore dei diritti dei lavoratori, 129 – 3.4. L'iniziativa, 129 – 3.5. L'istruttoria, 130 – 3.6. Il principio della partecipazione e della leale collaborazione, 131 – 3.7. I poteri del Difensore dei diritti dei lavoratori, 132 – 3.8. La certificazione antimobbing, 138.

139 *Bibliografia*

Premessa

Nel presente lavoro s'intende affrontare il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro partendo dalle applicazioni pratiche dell'art. 2087 c.c., nonché alla luce del d.lgs. n. 81/2008, frutto dei contributi giurisprudenziali che completano il quadro normativo delineato dal Legislatore.

Il volume è suddiviso in tre capitoli, nel primo viene analizzato l'art. 2087 c.c. e le sue molteplici implicazioni, alcune delle quali nascono dal lavoro interpretativo della Giurisprudenza che continuamente fornisce contributi ermeneutici della disposizione.

Nel secondo capitolo viene proposto il tema del *mobbing* letto alla luce dell'art. 2087 c.c., si tratta di un fenomeno preoccupante a cui sono, in molti casi, esposti i lavoratori, ma astrattamente anche il datore di lavoro, per ragioni di differente natura, invidia sul lavoro, competizione sleale, molestie ecc. Verranno analizzate anche figure simili al *mobbing* che ormai trovano spazio in varie sentenze. Non si tratta di un fenomeno nuovo, frutto della modernità, ma di qualcosa che risale nel tempo.

Infatti, già Luigi Pirandello, nel 1914, narrava la storia di un impiegato che era vittima di quello che oggi chiamiamo *mobbing* sul lavoro, nonché destinatario di vessazioni anche in famiglia.

Nel terzo capitolo trova spazio la figura del Difensore dei diritti dei lavoratori (D.d.l.), la cui istituzione potrebbe da un lato agevolare la conoscenza di violazioni delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro, dall'altro rappresenterebbe un consulente per il lavoratore al quale rivolgersi per segnalare, secondo alcune procedure, casi di *mobbing* o più in generale le citate violazioni, affinché possano attivarsi dei canali che individuino le cause di ciò al fine di tutelare il lavoratore.

Ciò che oggi emerge è la mancanza di una seria riflessione sull'assenza di una radicata cultura della sicurezza sul lavoro e degli interessi coinvolti. Piuttosto, si assiste ad un continuo verificarsi di sinistri sul lavoro che, dopo un primo momento di risonanza mediatica, rimangono confinati alla dimensione "privata", demandando alla Magistratura il compito d'individuare i responsabili a cui addebitare la mancanza d'adozione d'idonee misure di sicurezza.

Palermo, li febbraio 2018

La disciplina dell'art. 2087 c.c.

SOMMARIO: 1.1. Premessa, 13 – 1.2. La previsione di cui all'art. 2087 c.c., 15 – 1.3. L'efficacia temporale e spaziale della normativa di protezione, 18 – 1.4. Il dovere di sicurezza: soggetti attivi e beneficiari, 20 – 1.5. Il p.o.s. ed il p.s.c., 31 – 1.6. Il Dirigente, 35 – 1.7. Il preposto, 37 – 1.8. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, 40 – 1.9. Il medico competente, 41 – 1.10. Il dovere di sicurezza: il precetto, 44 – 1.11. Il nesso di causalità, 49 – 1.12. La delega di funzioni, 68 – 1.13. Il comportamento anormale del lavoratore, 75 – 1.14. La responsabilità del datore di lavoro: l'elemento soggettivo, 76.

1.1. Premessa

Per comprendere pienamente il significato del *mobbing*, fenomeno molto diffuso sia nel settore lavorativo privato che pubblico, appare preliminare lo studio dell'art. 2087 c.c. inteso come referente normativo da cui far discendere una serie di diritti e doveri che si aggiungono a quelli che trovano la loro fonte nel contratto di lavoro siglato *inter partes*.

Si tratta di una caratteristica del rapporto di lavoro rispetto ad un contratto disciplinato dal diritto civile.

Infatti, nel diritto civile il contratto non è solo l'atto costitutivo del rapporto, ma è anche la fonte primaria del regolamento negoziale. Nel diritto del lavoro, invece, il contratto impegna la prestazione di lavoro, crea l'obbligazione di lavorare, ma non la governa: essa è regolata prevalentemente da fonti eteronome, norme legali e norme di contratto collettivo. Il rapporto di lavoro nasce dal contratto, ma non si identifica col contratto¹.

Pertanto, il contratto di lavoro necessita di essere integrato con diritti ed obblighi che discendono da fonti che trovano la loro collocazione in altra sede, come ad es. la Costituzione², il Codice civile e penale.

1. MENGONI L., *Il contratto di lavoro*, (a cura di M. Napoli), Vita e Pensiero, Milano 2004, p. 55; cfr. anche BARASSI L. (1901), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, ristampa anastatica edizione del 1901, Napoli M. (a cura di), Vita e Pensiero, Milano 2003; SANTORO PASSARELLI F. (1961), *Spirito del diritto del lavoro*, Jovene, Napoli 1961.

2. L'art. 32 stabilisce che « La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun

D'altronde, è innegabile che, applicando i vari precetti discendenti dalle molteplici fonti normative, sul datore di lavoro grava l'obbligo di attivarsi affinché sia rispettato il diritto del lavoratore alla tutela della sua integrità fisica, ma anche al rispetto della sua personalità morale³.

Tuttavia, se oggi è indubitabile che il lavoratore sia destinatario di strumenti di tutela della propria salute nel luogo di lavoro, rappresentando ciò un vero e proprio diritto che può essere rivendicato, azionato e tutelato, non sono mancate opinioni dirette a negare che dall'art. 2087 c.c. discenda non una mera previsione astratta, ma un vero e proprio obbligo di protezione a carico del datore di lavoro a cui corrisponde il diritto del lavoratore ad ottenere l'adozione di una pluralità di misure dirette a salvaguardarlo contro le varie forme di aggressione alla sfera psicologica, fisica e morale.

In questa sede, va precisato che si ritiene che non vi sia più spazio per sostenere che il lavoratore non sarebbe titolare di un diritto soggettivo ad un ambiente di lavoro sicuro, ma si tratterebbe di un interesse legittimo.

A tal proposito, si affermava che il dovere di sicurezza doveva essere perciò considerato come un obbligo posto direttamente dalla legge a tutela di un interesse generale, per la garanzia dell'integrità fisica di tutti i prestatori di lavoro; ne consegue che agli stessi lavoratori discende una situazione di vantaggio classificabile come interesse legittimo, in quanto connessa alla tutela di un pubblico e, quindi, più ampio, interesse⁴.

Tale tesi è stata criticata per avere negato rilevanza all'obbligo contrattuale di sicurezza, cancellando il diritto del singolo lavoratore a pretendere un ambiente a misura della propria persona⁵.

caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana»; cfr. D'ARRIGO C.M., *Salute (voce)*, in *Enc. dir.*, V, Giuffrè, Milano 2001; MENGONI L., *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in *Diritto e valori*, il Mulino, Bologna; MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, FrancoAngeli, Milano 1989.

3. Cfr. MENGONI L., *Il contratto di lavoro*, op. cit., p. 67.

4. D'EUFEMIA G., *Norme inderogabili ed interessi legittimi nel rapporto di lavoro* in *Riv. Dir. Lav.* 1969, I, p. 14; ID., *Le situazioni soggettive del lavoratore dipendente*, Milano 1958; ZANOBINI G., "Interessi legittimi nel diritto privato" in *Studi in memoria di F. Ferrara*, II, Milano 1943, p. 702.

5. ALBI P., "Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona", in *Il Codice civile* — *Commentario*, Giuffrè, Milano 2008, p. 129; BIANCHI D'URSO E., *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Jovene, 1980, p. 52; MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, III, FrancoAngeli, Milano 1976, p. 56; NATULLO G., *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino 1996, p. 17; SPAGNUOLO VIGORITA L., "Responsabilità dell'imprenditore", in *Nuovo Trattato di Diritto del lavoro*, Padova 1971, p. 448; BERNINI F., *Le voci di danno alla persona e la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro*, in *D&L*, 2003; GAROFALO D., "Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e tecnica risarcitoria", in *Scritti in onore di Massimo D'Antona*, vol. I, tomo II, Giuffrè, Milano 2004; GERMANO T., *La tutela psicologica del lavoratore: uno studio secondo i recenti disegni di legge*, in *LG*, 2000; GHERA E., *Diritto del lavoro*, Cacucci Editore, Bari 2007; GHIRARDI N. (2008), *Il mobbing nella giurisprudenza*, DPL, 2008; ID. (2005), *Mobbing: le ultime novità legislative e giurisprudenziali*, in *DPL*, 2005; ID., *La Corte Costituzionale interviene sulla competenza legislativa regionale in materia di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004; MONTUSCHI L., *La corte costituzionale e gli standard di sicurezza*

1.2. La previsione di cui all'art. 2087 c.c.

L'art. 2087 c.c. prevede che l'imprenditore sia tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, siano necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

L'intero apparato di disposizioni dettate per la tutela dei luoghi di lavoro ha subito, nel corso del tempo, una trasformazione⁶, anche alla luce dei fatti di cronaca accaduti negli ultimi tempi.

In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza, ha l'obbligo non solo di predisporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorvegliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori, in quanto, in virtù della generale disposizione di cui all'art. 2087 c.c., egli è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro⁷.

È opportuno precisare che l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione al tipo di attività esercitata, che rappresentano lo standard minimale richiesto dal legislatore per la tutela della sicurezza del lavoratore, ma anche tutte le altre misure che in concreto siano richieste dalla specificità del rischio⁸.

D'altronde, sussiste una posizione di garanzia, a carico del datore di lavoro, poiché vi è un bene giuridico che necessita di protezione, visto che il titolare da solo non è in grado di proteggerlo, a fronte di una fonte giuridica che abbia la finalità di tutelarlo, nonché tale obbligo gravi su una o più persone, specificamente individuate, che siano dotate di poteri atti ad impedire la lesione del bene garantito, ovvero siano ad esse riservati mezzi idonei a sollecitare gli interventi necessari ad evitare che l'evento dannoso sia cagionato⁹.

sul lavoro, in ADL, 2006; ID., *Ambiente di lavoro*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. commerciale*, I, Agg., Utet, Torino 2000; ID., *Rimedi e tutele nel rapporto di lavoro*, in DRI, 1997; ID., *Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, Torino 1997; ID., *L'applicazione giurisprudenziale del principio di correttezza e di buona fede nel rapporto di lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1996; ID., *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in *Lav. Dir.*, 1995; ID., *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *DL*, 139 ss., e in *RIDL*, I, 1994.

6. Per approfondimenti: ARRIGO G., *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, II, Milano 2001; ID., "La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario", in F. Carinci, *Diritto del lavoro. Commentario*, VIII, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di Rusciano e Natullo, Torino 2007; FOGLIA R., *L'attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro*, Padova 2002; LOY G., *La tutela della salute nei luoghi di lavoro*, Padova 1996; MONTUSCHI L., *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino 1997; RICCI M., *La sicurezza sul lavoro*, Bari 1999; ROCELLA M., TREU T., *Diritto del lavoro della comunità europea*, Padova 2002.

7. Cass. pen., sez. IV, sentenza n. 3304 del 23.01.2017. Per approfondimenti: GAETA L. (1986), *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, ESI, Napoli 1986.

8. Cass. pen., sez. IV, sentenza n. 48408 del 07.12.2015.

9. Cass. pen., sez. IV, sentenza n. 20050 del 13.05.2016.

Il lavoratore, pur essendo il soggetto primariamente tutelato dalla normativa prevenzionale, è anch'egli titolare di una posizione di garanzia nella materia del lavoro. Si potrebbe dire che la posizione del lavoratore è una situazione bifronte: il lavoratore come soggetto destinatario di responsabilità e come soggetto destinatario di protezione. Importante, in proposito, è la disposizione che dettaglia in maniera ancora più puntuale rispetto alla previgente disciplina (cfr., in particolare, l'art. 6 del d.P.R. n. 547/1955), gli obblighi comportamentali del lavoratore (art. 20, d.lgs. n. 81/2008). Di rilievo, in particolare, è l'obbligo imposto dal comma 1 del citato articolo al lavoratore di prendersi cura non solo della propria salute e sicurezza, ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni. Si tratta di un obbligo cautelare "specifico", la cui violazione può integrare un addebito a titolo di "colpa specifica", con gli effetti, in caso di danno alle persone, di cui agli art. 589, comma 2, e 590, comma 3, c.p. Ma tale disposizione va letta unitamente a quella (art. 18, comma 3-bis) che cristallizza, con apposita previsione normativa, l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro e del dirigente sull'adempimento degli obblighi previsti a carico di lavoratori, preposti, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, medici competenti, come peraltro già ritenuto dalla giurisprudenza consolidata; la violazione di tale obbligo di vigilanza è stata autonomamente sanzionata ai sensi del successivo art. 55, d.lgs. n. 81/2008. La responsabilità del datore di lavoro non è, pertanto, esclusa dai comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore¹⁰.

È condivisibile l'idea secondo cui, l'obbligo di sicurezza deve essere letto alla luce del valore giuridico della persona che esprime un dovere generale ed originario di astensione e che porta con sé l'idea che la tutela sostanziale di un valore della persona in quanto tale consista essenzialmente negli effetti dell'azione inibitoria, cioè in un ripristino dell'altrui *non facere*, e nella reintegrazione del comando giuridico che si ottiene attraverso obblighi positivi¹¹.

Per altro verso i valori evocati dall'art. 2087 cod. civ. non possono essere oggetto di "ripensamenti" alla luce della diffusa tendenza ad eludere i precetti contenuti in questa disposizione¹².

10. Cass. pen., sez. IV, sentenza n. 29794 del 10.07.2015.

11. MESSINETTI D., *Sapere complesso e tecniche giuridiche rimediali*, in *Europa dir. priv.*, 2005, p. 612; *Id.*, Voce *Personalità (diritti della)*, in *Enc. dir.*, XXXIII, Milano 1983, p. 373 e ss.; ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona art. 2087, op. cit.*, p. 4.

12. ALBI P., *op. cit.*, p. 6; *Relazione nazionale finale*, a cura di Inail, Ispesl e Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, Roma 2006; *Relazione finale della Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riferimento alle cosiddette "morti bianche"*, Senato della Repubblica, 2008.

D'altronde, la stessa Costituzione, nel riconoscere la tutela dei diritti della persona, nelle varie manifestazioni, sancisce limitazioni all'iniziativa imprenditoriale, visto che qualunque attività lavorativa deve comunque svolgersi in condizioni di sicurezza per i lavoratori.

Pertanto, è vero che l'iniziativa economica è libera ed è compito dello Stato favorire l'imprenditoria, però ciò non significa che tale libertà d'azione possa estrinsecarsi in comportamenti che possano porre in pericolo la salute dei lavoratori¹³.

Al contrario, il lavoratore vanta un diritto ad avere un ambiente di lavoro immune da situazioni che possano ledere la sua integrità psicofisica. Pertanto, esistono delle misure di prevenzione che il datore di lavoro deve adottare e che rappresentano anche delle forme di delimitazione delle scelte operative dell'imprenditore.

Infatti, si afferma che il datore di lavoro è tenuto a tutelare la dignità del lavoratore che è la condizione di onorabilità e nobiltà morale che nasce dalle qualità intrinseche di chi ha dignità e si fonda propriamente sul suo comportamento, sul suo contegno nei rapporti sociali, sui propri meriti e consiste in un rispetto di sé, che suscita ed esige negli altri, in forza di tale esemplarità etica¹⁴.

Ciò significa che l'obbligo che scaturisce dall'art. 2087 non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore¹⁵.

Nel momento in cui tra il datore di lavoro ed il lavoratore viene stipulato il contratto di lavoro, sorge per il primo l'obbligo di attivarsi affinché il luogo di lavoro sia sicuro, trattandosi di obbligazione che trova la sua fonte nella normativa di settore e che s'inserisce automaticamente in qualunque contratto, non esistendo ipotesi in cui il datore di lavoro sia esentato dall'obbligo di garantire al lavoratore un tale contesto lavorativo.

Pertanto, si afferma che l'obbligazione di sicurezza ha natura contrattuale¹⁶ e come tale grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver

13. AMOROSO G., DI CERBO V., MARESCA A., *Il diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano; MAZZOTTA O., *Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda, politicamente non corretta, alla giurisprudenza*, in LD, 2004; MONTUSCHI L., *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, op. cit.; NOGLER L., *Danni personali e rapporto di lavoro: oltre il danno biologico*, in RIDL, 2002; PEDRAZZOLI M., *Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore in RTDPC*, 2007; APRILE P., "Sub art. 2087 cc. Tutela delle condizioni di lavoro", in Amoroso, G., Di Cerbo V., Maresca A. (a cura di), *Il diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano 2007; ARRIGO G. (2007), "La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario", in Commentario diretto da Carinci F., *Diritto del lavoro*, Cester C. (a cura di), 2 ed., *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Torino, Utet, 2007.

14. Cfr. Cass. SS.UU. sentenza n. 6031 del 29.05.1993.

15. Cass. sentenza n. 5491 del 02.05.2000.

16. ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, op. cit., p. 125; BARASSI L., *Il diritto del lavoro*, II, Milano 1957, p. 274; BIANCHI D'URSO F., *Profili giuridici della sicurezza nei*

adottato tutte le misure dirette a rendere sicuro il luogo di lavoro, al fine di ridurre il rischio che si verifichi un evento lesivo, non l'eliminazione dello stesso, esistendo sempre un margine di probabilità che, nonostante le cautele adottate, il sinistro si verifichi lo stesso.

1.3. L'efficacia temporale e spaziale della normativa di protezione

È indubbio che la normativa di protezione in materia di sicurezza sul lavoro, come tutte le fonti del diritto, si applichi nel tempo e nello spazio.

In materia di efficacia temporale, si ritiene che la posizione di garanzia del datore di lavoro può perdurare soltanto nell'arco di tempo dell'orario di lavoro, ma, non è tanto l'orario di lavoro che connota il perdurare della posizione di garanzia quanto la circostanza che le mansioni svolte si collochino comunque all'interno dello svolgimento delle mansioni inerenti al rapporto di lavoro e che ciò che rileva è che il lavoratore compia un'attività comunque riferibile a quella d'impresa ovvero che questa attività sia ad essa del tutto estranea. Se il datore di lavoro acconsente che i suoi dipendenti collaborino ad operazioni ulteriori svolte da terzi, vi è la conseguenza del perdurare della sua posizione di garanzia. Questa posizione di garanzia riguarda anche l'idoneità dei mezzi usati nello svolgimento dell'attività e quindi anche di strumenti di lavoro di proprietà di terzi¹⁷.

Per quanto concerne l'efficacia spaziale, certamente la normativa in materia di sicurezza sul lavoro si applica nel territorio italiano¹⁸, ma è necessario chiarire che anche all'estero potrebbe trovare applicazione, in presenza di certe condizioni.

luoghi di lavoro, Napoli 1980, p. 41; DE LITALA L., *L'obbligo della tutela dell'integrità fisica del lavoratore secondo il disposto dell'art. 2087 del codice civile*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 1962, I, p. 231; EVANGELISTA S., *Procedimenti e mezzi di tutela della salute in azienda*, Milano 1984; LEVI SANDRI LIONELLO R., *Istituzioni di legislazione sociale*, Milano 1966, p. 145; MARINO V., *La responsabilità del datore per infortuni e malattie da lavoro*, Milano 1990; MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano 1986, p. 55; NATULLO G., "La tutela dell'ambiente di lavoro", in *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, Torino 1995; NOGLER L., *La deriva risarcitoria della tutela dei diritti inviolabili del lavoratore dipendente*, in *Quaderni dir. lav. Rel. Ind.*, 2006, n. 29, p. 63; PROSPERETTI U., *Il lavoro subordinato*, Milano 1964, p. 129; RAZZA, *Contributo alla teoria degli obblighi dell'imprenditore*, in *Dir. giur.*, 1958, p. 721; SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli 1968, p. 163; SPAGNUOLO VIGORITA, "Responsabilità dell'imprenditore", in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni, II, Padova, 1971, p. 418; TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino 1999, p. 4.

17. Cass. pen., sez. IV, sentenza n. 15241 dell'11.04.2008, massima tratta dal volume di R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Wolters Kluwer, 2017.

18. A tal proposito si afferma che la normativa antinfortunistica statale non è cedevole rispetto a normative amministrative (regionali) dettate a fini di settore senza possibilità alcuna di abrogazione (della) o di deroga alla legislazione statale dettata per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (Cass. pen., sez. IV, sentenza n. 35921 del 19.09.2012).

Infatti, in un caso analizzato dalla Giurisprudenza, emerge che, in Francia, la società di gestione dell'energia elettrica appalta l'esecuzione di lavori elettrici su tralicci di un elettrodotto ad alta tensione di sua proprietà ad altra società che li subappalta a una ulteriore società che a sua volta li subappalta a una società italiana. Un dipendente della società italiana rimane vittima di folgorazione, mentre, unitamente ad altro operaio, era intento alla rimozione di un morsetto fissato su un traliccio attraversato dalla corrente elettrica indotta. Due furono gli imputati condannati per omicidio colposo: l'amministratore unico della società, il capo squadra presente in cantiere preposto all'esecuzione dei lavori subappaltati, con l'addebito di avere, entrambi, omesso di fornire all'infortunato dispositivi di protezione individuale, in particolare, guanti isolanti; inoltre, il capo squadra preposto, aveva omesso di « vigilare in ordine alla mancata fornitura di detti dispositivi da parte del committente, dell'appaltatore e dei subappaltatori », « formare professionalmente e di informare preventivamente il lavoratore dei rischi connessi con l'esecuzione dei lavori affidatigli », « vigilare in ordine al mancato adempimento di tali obblighi da parte del committente, dell'appaltatore e dei subappaltatori » e che « il complesso probatorio acquisito dalle autorità francesi era stato integrato e supportato da un ulteriore apporto conoscitivo offerto dalla relazione dell'ispettorato del lavoro italiano, dall'esame dei compagni di lavoro della vittima, dalla perizia affidata ad un esperto in materia di elettricità ». Considera « irrilevante l'accertamento volto a verificare la pendenza in Francia, per lo stesso infortunio, di eventuali procedimenti penali a carico di rappresentanti di altre società coinvolte nei lavori, le cui eventuali responsabilità, se accertate, nulla rileverebbero ai fini della decisione ». Rileva, altresì, che « certamente la società italiana operava in piena autonomia », nonostante « la possibile presenza sul cantiere di altra impresa che operava sotto la direzione di un proprio capocantiere ». Di fronte poi « alle incertezze relative all'individuazione della società sulla quale gravava il compito di approntare materiali e mezzi occorrenti per l'esecuzione dei lavori », sottolinea comunque « l'obbligo, posto in capo ai due imputati, di intervenire, in ogni caso, per garantire il rispetto delle misure prevenzionali, a salvaguardia dell'incolumità fisica e della salute dei dipendenti della società della quale erano comunque garanti, in ragione della carica ricoperta e del ruolo svolto all'interno della predetta società ». Precisa che, « in considerazione delle rispettive posizioni, gli imputati, a prescindere dagli obblighi, pur concorrenti, gravanti su altri soggetti ed imprese interessate ai lavori, erano comunque titolari di precise posizioni di garanzia nei confronti dei dipendenti della società che essi rappresentavano, e ad essi pure incombeva l'obbligo di adottare tutte le misure di sicurezza e di prevenzione necessarie a prevenire infortuni ed a garantire la sicurezza dei dipendenti che ad essi, in vario modo, facevano capo », e che « tali obblighi non si limitavano alla

fornitura (omessa) degli strumenti e mezzi tecnici di protezione individuale (guanti isolanti per l'alta tensione), ma anche alla verifica che gli stessi fossero effettivamente forniti ai propri dipendenti, se altri soggetti ne avessero assunto l'obbligo». Saggiunge che, «in vista del grado di professionalità e di esperienza che richiedeva l'esecuzione dei lavori affidati all'infortunato e la pericolosità degli stessi, spettava in prima battuta proprio ai due imputati di verificare le capacità e competenze specifiche del lavoratore, di curarne la formazione e di fornire allo stesso le informazioni necessarie al loro svolgimento», «tutto ciò a prescindere dai contenuti degli accordi intercorsi e dei contratti sottoscritti dalle diverse imprese coinvolte nei lavori e dall'assunzione, da parte delle stesse, di specifiche responsabilità di direzione dei lavori, nonché dalla presenza di responsabili di cantiere dipendenti da taluna di esse». L'esperienza nell'infortunato, assunto pochi giorni prima dell'incidente, era, nello specifico settore, assente, poiché egli era del tutto ignorante dei fenomeni elettrici, non aveva frequentato alcun corso di formazione ed avrebbe solo potuto svolgere lavori di supporto dei compagni più esperti. L'affidamento all'infortunato di compiti ben superiori alle sue capacità, esperienza e competenza, senza preventivamente averne curato la formazione e senza fornire adeguate informazioni sui rischi connessi alle mansioni affidate, la mancata consegna di dispositivi di protezione e l'omessa vigilanza della consegna degli stessi da parte di chi ne fosse stato anche tenuto, rappresentano la violazione sistematica dei più elementari obblighi che le norme sulla prevenzione degli infortuni impongono al datore di lavoro e a chi lo rappresenta¹⁹.

1.4. Il dovere di sicurezza: soggetti attivi e beneficiari

Dall'analisi dell'art. 2087 c.c. emerge che il soggetto attivo che deve dare esecuzione agli obblighi di sicurezza è l'imprenditore, ovvero il datore di lavoro. Tuttavia, non è l'unico soggetto *ex lege* contemplato, infatti si discute di una forma di sicurezza partecipata che vede la collaborazione, a vario titolo, di una pluralità di soggetti²⁰.

Analizzando congiuntamente la superiore disposizione con l'art. 2 del d.lgs. 81/2008, rubricato definizioni, è possibile affermare che, in materia di sicurezza sul lavoro, vi sono una pluralità di soggetti coinvolti dal lato

19. Cass. pen., sez. IV, sentenza n. 34854 del 27.09.2011, massima tratta da GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, op. cit.

20. Per approfondimenti: FANTINI L., GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano 2015, p. 93; CAIAZZA L., *Finalità, campo di applicazione e definizioni del nuovo Testo unico*, in *Giur. Lav.*, 2008, n. 20 del 16.05.2008, p. 13; BENEDETTI G., *La tutela psicofisica del lavoratore secondo la Cassazione*, in *ISL*, n. 7, p. 387.